

**ГОТОВИМ КАДРЫ
ВМЕСТЕ**

**ПОВЫШЕНИЕ
КВАЛИФИКАЦИИ**



САМООБРАЗОВАНИЕ СПЕЦИАЛИСТА: ДЛЯ ЧЕГО ЭТО НАДО

Образованность — качество просвещённой личности, усвоившей знания, с помощью которых человек становится способным ориентироваться в профессиональной среде, приспосабливаться к ней, охранять и обогащать её, приобретать о ней новые сведения и посредством этого непрерывно совершенствовать себя, повышать свою квалификацию. Термин «самообразование», несмотря на, казалось бы, общеизвестность и понятность, является обозначением достаточно сложного процесса.

ЗАЧЕМ КАЖДЫЕ ШЕСТЬ ЛЕТ МЕНЯТЬ МЕСТО СЛУЖБЫ

Человек рождается без знаний и умений, но через воспитание, образование и самообразование получает всё это в соответствии с возрастом. Но сам человек активен уже с рождения. Его собственная роль в воспитании, образовании огромная, если не решающая. Каждый рождается со способностью к развитию, и любой из нас сам создаёт внешние факторы этого развития.

Самообразование — система внутренней самоорганизации по усвоению опыта поколений, направленной на собственное совершенствование. Оно является мощным фактором, обогащающим образование, организованное обществом.

В каждой профессиональной среде установились и бытуют свои представления об оптимальном времени, в период которого человек может плодотворно заниматься тем или иным делом. Распространена точка зрения, что каждые шесть лет вообще следует менять место службы. Одна-

ко, даже не конкретизируя так точно, необходимость смены деятельности признают все.

Самостоятельное обучение, приобретение систематических знаний в какой-либо сфере науки, техники, культуры, политической жизни и т. п. предполагает непосредственный личный интерес занимающегося. Вместе с тем это средство самовоспитания, поскольку оно способствует выработке целеустремлённости, настойчивости в достижении цели, внутренней организованности, трудолюбия и других моральных качеств.

В широком смысле под самообразованием понимают все виды приобретения знаний. Основная форма — изучение научной, научно-популярной, учебной, художественной и другой литературы, прессы с последующим применением полученных знаний в жизни.

ИСТОЧНИКИ САМООБУЧЕНИЯ В ШАГОВОЙ ДОСТУПНОСТИ

В современных условиях активной средой для самообразования становятся сетевые проекты самой разной направленности, дистанционные курсы и другие технологии медиаобразования. Оно предусматривает также возможность использования разнообразных вспомогательных средств — это лекции, доклады, концерты, фонозаписи; консультации; просмотр спектаклей, кинофильмов, телепередач; посещение музеев, выставок, галерей; различные виды практической деятельности — опыты, эксперименты, моделирование и т. п.

У специалистов библиотечного дела, для которых источники самообразования всегда находились в зоне шаговой доступности, отношения с этим процессом тем не менее достаточно сложны. В течение долгих лет именно организация самообразования населения являлась одним из направлений деятельности библиотек. Однако тема самообразования самих её сотрудников осталась не разработанной — ни теоретически, ни практически. Часто оно ограничивалось спонтанным чтением профессиональных изданий.

В современных условиях можно наблюдать определённые парадоксальные явления: с одной стороны, постоянно усложняющаяся профессиональная деятельность, с другой — у большинства специалистов наблюдается снижение интереса к самостоятельному обучению.

Каким образом и когда современные библиотечари могут заниматься таким обучением? Полноценных исследований этого процесса



■ Экспозицию работ из студии Детского сада № 12 в ЦГБ представляет её руководитель О. АРЕФЬЕВА

не проводилось достаточно давно. По данным РГБ, большинство ответивших на этот вопрос (167 человек) читает профессиональные издания только на рабочем месте, а 112 — и в рабочее, и в свободное время. Только 29 человек повышают свою квалификацию в свободное время. Методические дни отметили лишь шестеро — в основном сотрудники образовательных учреждений и органов управления образованием. Наши коллеги таких дней, к сожалению, не имеют.

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ЧАСЫ ДЛЯ ВНУТРЕННЕЙ РАБОТЫ

Сколько же времени в неделю уделяют они самообразованию? На этот вопрос анкеты многие не ответили, поскольку затруднились с определением количества времени. Прежде по существовавшим нормам для наших сотрудников предусматривались обязательные часы для так называемой внутренней работы, в том числе для ознакомления с новинками литературы и профессиональными изданиями. Сегодня им, как показывает практика, такие часы, особенно в отделах обслуживания, не предоставляются.

Большинство специалистов (59 человек) сообщили, что тратят на самообразование 2–3 часа в неделю, то есть не более четверти часа ежедневно. 46 респондентов на эти цели выделяют не более одного часа в неделю, или шесть минут ежедневно. За такое время можно просмотреть только один номер журнала или статью в газете. Три-четыре часа в неделю на чтение профессиональных изданий отводят 12 человек, четыре-

■ **Выступление** самодеятельного хора «Горенка» было приятной неожиданностью для собравшихся на очередное заседание библиотечного объединения «Магия книги»



восемь часов — 29, менее часа — 13 опрошенных. Меньше всего времени выделяют на самообразование библиотекари отделов обслуживания, больше всего — сотрудники внутренних отделов и администрация (Райкова, Г.А. Профессиональное чтение библиотекаря / Г.А. Райкова // Библиотековедение. — 2004. — № 6. — С. 46–57.)

В современной культурной ситуации самообразование может предопределять социокультурную независимость и самостоятельность личности

Среди причин, по которым библиотекари не занимаются самообразованием, чаще всего называется нехватка времени. Но истинные причины, скорее всего, лежат глубже. Уже нередко такое явление, как нечитающий библиотекарь. Кроме того, у специалистов, не имеющих библиотечного образования, именно профессиональные издания вызывают определенное отторжение. Возможно, это вызвано отсутствием знания терминологии, а возможно, вообще незаинтересованностью избранным делом.

В современной культурной ситуации самообразование может предопределять социокультурную независимость и самостоятельность

личности. Оно-то и прокладывает путь к выходу из этого тупика. Отличие самообразования от самообучения в том, что необходима тактика собственного развития, согласованная с личной стратегией. Верно также и то, что самообразование — это всегда и для тела, и для души, и для ума.

Несмотря на то что оно, по определению, является областью ответственности самой личности, без создания благоприятных условий это останется неразрешенной проблемой.

ОДИН РАБОЧИЙ ДЕНЬ — НА ЗНАКОМСТВО СО СПЕЦИАЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРОЙ

Попытки организовать самообразование в библиотечной сфере предпринимаются регулярно. Но, как показывает практика, формы такого организованного обучения ограничиваются проведением обзоров специальной и художественной литературы, эффективность которых для профессиональной деятельности не доказана.

Наша ЦБС не является исключением. Если коротко изложить историю за последние 10 лет, то она будет выглядеть следующим образом.

Одной из первых попыток заинтересовать специалистов этим процессом было выделение ежемесячного дня для самообразования. Каждый специалист мог посвятить один рабочий день изучению профессиональной литературы, причём как на базе ЦГБ, так и выезжая в область. Кажется бы, проблема нехватки времени решена. Однако на деле такой возможностью воспользовались немногие, в основном это были работники сельских филиалов, которые стали иногда приезжать в Центральную городскую библиотеку. И хотя такой порядок формально существу-

ет и по сей день, мало кто из коллег ему следует. При этом после проведения обзоров профессиональной периодики на ежемесячных семинарах почти вся литература разбирается.

Попыткой привлечь библиотекарей к чтению художественной литературы стало объявление конкурса «Представь свою любимую книгу». Предлагалось рассказать на семинаре о своей любимой книге. Лучший рассказ награждался денежным призом. Но, к сожалению, желающих это сделать тоже оказалось немного.

Очередная попытка была предпринята после введения новой системы оплаты труда. Внедрение критериев эффективности, определяющих размер стимулирующей надбавки, позволил включить в их число самообразование. Обоснованность надбавки по этому критерию подтверждалась самим фактом чтения профессиональной литературы в методическом отделе ЦГБ.

Эта мера оказалась намного удачнее предыдущих. Возможность получения ежемесячной надбавки (а стоимость критерия у нас в ЦБС варьируется от 700 до 1000 рублей в месяц) заставила специалистов чаще изучать профессиональную периодику. Недостаток этого способа, однако, в том, что получение профессиональных журналов и книг в методическом отделе не гарантировало ни прочтения их в дальнейшем, ни уж тем более осмысления опыта с его последующим внедрением.



■ На открытии выставки «Зимние виды спорта» в библиотеке выступает тренер детской хоккейной команды З. ВЕЗИЕВ

ОПЫТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

В 2015 г. на конференции в Центральной городской библиотеке имени В.В. Маяковского в Санкт-Петербурге коллеги узнали об опыте внедрения планов профессионального развития, и я решила попробовать освоить его у себя в ЦБС.

В 2016 г. у нас был изменён критерий эффективности с «самообразования» на «реализацию индивидуального плана профессионального развития». В самом общем виде наш план включает в себя три раздела.

I. План чтения:

1. Художественная литература (не менее десяти книг, из них три классические, семь современных).
2. Отраслевая литература (не менее двух, из них одна по истории, одна по естественным наукам).
3. Профессиональная литература (не менее одного журнала ежемесячно и двух книг в год).

II. Освоение современных технологий:

1. АБИС «ИРБИС».
2. Новые компьютерные программы для улучшения качества обслуживания.

III. Общее культурное развитие.

1. Посещение: театров (не менее одного раза в год).
2. Музеев (не менее одного раза в год).
3. Выставок (не менее одного раза в год).

Кроме того, факт прочтения книг должен был подтверждаться или написанием отзыва о прочитанной книге, или подготовкой интерактивной формы (плаката, электронного читательского дневника, кроссворда и т. д.). Книги разрешалось читать и в рабочее время, а их репертуар не ограничивался — это могли быть и произведения для детей, и дамские романы, и детективы.

КАК УВЕЛИЧИТЬ ЗАРПЛАТУ ЗА СЧЁТ ЧТЕНИЯ КНИГ

С внедрения данной формы прошёл почти год. Можно подвести некоторые итоги. Далеко не все специалисты воспользовались возможностью увеличить свою заработную плату чтением книг. Необходимость написания отзыва на прочитанное произведение часть работников привела в тупик. Это нежелание можно объяснить самыми разными причинами — от неумения до нежелания. Что оказалось сильнее материальных стимулов. Для части специалистов была

■ Военнослужащие и ветераны войны в Афганистане — гости библиотеки



трудной именно письменная форма отчёта. Некоторые отнеслись к делу формально, отделяясь отписками. Но многие подошли к процессу довольно заинтересованно. Лучшие отзывы с согласия авторов (обычно эти работы недоступны для свободного прочтения) мы стали зачитывать на семинарах, что привело к обсуждению не только отзывов, но и самих книг. Интересен оказался и выбранный репертуар прочитанного.

Специалисты действительно стали активнее посещать музеи, выставки и театры. Но слабым звеном по-прежнему остаётся освоение современных информационных технологий. А ведь именно они сейчас являются одним из самых актуальных умений и навыков библиотекаря. Таким образом, нам предстоит ещё подумать о том, каким образом улучшить данную ситуацию. Хотелось, чтобы и коллеги поделились своим опытом на страницах профессиональных изданий.

Однако замечу, что внедрение наших начинаний было неоднозначно оценено коллегами из других библиотек, с кем мы делились результатами. Многие говорили о том, что 14 книг в год — это много. Другим не нравился сам процесс контроля чтения у взрослых людей и специалистов. Но если вспомнить, что чтение книг, их анализ и предложение пользователям является профессиональной компетенцией для большей части библиотечных специалистов, я не могу согласиться с этим утверждением.

Конечно, процесс самообразования достаточно сложен, он требует самодисциплины,

осознания его трудности, но при этом и необходимости. Администрация же библиотеки может в этом помочь своим сотрудникам иногда, может быть, и не очень популярными методами.

ФОРМИРОВАНИЕ НЕОБХОДИМЫХ ПРОГРАММ

Если подойти к этому с точки зрения проектного планирования, то можно взять за основу представление о том, что самообразование — это деятельность, состоящая из задач. Тогда конструирование его программы — это поиск ответов на вопросы:

- Какова цель самообразования? (То есть собственно для чего оно нужно.)
- Из каких задач оно состоит? (При этом необходимо помнить, что количество задач подчиняется общему правилу «семь плюс-минус две».)
- Какие знания, умения нужны для решения каждой задачи?
- Что делать, чтобы эти знания/умения появились?
- Каким образом надо организовать сам процесс?

Ответы на эти вопросы должен найти сам библиотечный специалист. При этом важно, чтобы он захотел это сделать. И здесь опять возникает проблема мотивации. И, что ещё сложнее, самомотивации личности.